

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

ENSEIGNEMENT

UN 1^{er} MAI SOUS LE SIGNE
D'UN PLAN DE RELANCE



MAI 2010



ÉDITO

Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie **P. 3**



ANALYSE

Pensions : un débat mal engagé **P. 8**



ENSEIGNEMENT

Pas drôle, le poisson d'avril ! **P. 9**

Turquie : syndicaliste emprisonnée

La Haute Cour pénale d'Ankara, en Turquie, a condamné la dirigeante syndicale Seher Tümer à plus de sept années de prison, la jugeant coupable d'appartenir à une organisation kurde illégale et de « faire de la propagande » en participant à des manifestations publiques. Seher Tümer est déjà incarcérée depuis près d'un an. Ses avocats soutiennent que ces accusations sont sans fondement. L'Internationale des Services Publics estime que Seher Tümer est prise pour cible à cause de ses activités au sein du mouvement syndical et de défense des femmes en Turquie. Une solidarité internationale sans relâche s'impose.

<http://www.labourstart.org>

ADIEU JEAN FERRAT



DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi

Conférence d'information 26 mai 2010

« La vie dans les homes », avec la participation d'Infor Homes Wallonie. 10h. Orateurs : Marie Vilance, Christian Poulet. - Rens. : tél. 071 797 111
• Adresse : rue de Montigny, 42. Charleroi. Salle 1.

Luxembourg

Tous ensemble au 1^{er} mai 2010 à Arlon

Ce 1^{er} mai aura bien sûr une forte connotation syndicale et reste dans l'esprit de bonne collaboration avec le PS et la Mutualité socialiste.

12h-14h : barbecue. Réservation avant le 23 avril en téléphonant au 063 23 01 00. Prix : 12 € - enfant 6 €. 14h : discours - Ouverture par le Président de la FGTB : Serge Careme, Olivier Dulon (CGSP), Joël Thiry (FGTB), Philippe Courard et Sébastien Pirlot (PS) et le Dr Jacques Devillers (Mutualité).

14h30 : animations pour tous, bus de la mutualité.

• Adresse : rue des Martyrs, 80 - Arlon.

Namur

Festivités du 1^{er} mai 2010

10h30 : accueil - café.

11h : meeting présidé par le nouveau Secrétaire régional intersectoriel.

Orateurs : accueil par le nouveau Président de la FGTB Namur, Anne Demellenne (IW/FGTB), Michel Meyer (CGSP), Guy Fays (FGTB).

12h : apéritif musical (DJ Carl Libertiaux). 12h30 : barbecue géant (prix : 12 € - enfant 6 €). Réservation pour le 27 avril par versement au compte 636-3827404-08 (communication : animations 1^{er} mai 2010) ;

par tél. : 081 72 91 43 ;

par fax. : 081 72 91 31 ;

ou par mail : maryse.dussart@cgsps.be
14h-19h : ambiance musicale (Orchestre Pop-Rock Flashback et DJ).

Grande tombola.

Excursion à Comines-Warneton 9 juin 2010

La Commission régionale intersectorielle des pensionné(e)s et pré-pensionné(e)s de la CGSP de Namur organise une journée visite du Musée de la rubanerie et repas dansant au

Moulin Bardin à Comines-Warneton.

Réservation pour le 2 juin au plus tard à Maria Pasquarelli, rue Jean Bebronne, 14 à 5020 Suarlée.

Tél. : 0476 366 888 – 081 559 162.

Prix (trajets, visites et repas) : 39 €/pers. (affilié et conjoint) et 42 €/pers. (non affilié).

Compte n° 132-5234632-68 (communication : excursion 09.06.2010).

• Adresse : Rassemblement sur le parking de la CGSP « André Genot » rue de l'Armée Grouchy, 41 à Namur.

IRB BRUXELLES

1^{er} mai avec l'Orchestre national de Barbès, Marc Lelangue & the Heavy Muffulettas, La Sonora Cubana, Jour de fête.

• Adresse : Place Rouppe - Bruxelles
De 13h à 20h (gratuit).



Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie

Enfin, le Gouvernement wallon a réussi à faire parler de lui de manière positive et surtout à moindre frais. Il y a de quoi se réjouir. En effet, les précédentes tentatives s'étaient toutes soldées par de cuisants échecs. Soit le gouvernement présentait des mesures (relativement) positives mais onéreuses, voire carrément impayables comme le Plan Marshall 2.vert. Soit il s'offrait de la publicité gratuite mais peu à l'avantage de l'équipe gouvernementale en place, comme en témoigne la récente « guéguerre » entre le PS et ECOLO.

On peut dès lors comprendre la satisfaction du ministre-président lorsque, le premier avril dernier, il annonçait le relookage complet de la Région wallonne qui devient « Wallonie ».

D'ores et déjà, la CGSP wallonne met en garde contre toute tentative de camoufler l'indigence du projet social par des mesurette certes sympathiques mais purement symboliques et donc loin, très loin, des préoccupations des travailleurs wallons, avec ou sans emploi.

La CGSP wallonne entend profiter de l'occasion pour rappeler que la Région wallonne, pardon la Wallonie, a la possibilité de mettre en œuvre une politique sociale volontariste et créatrice d'emplois de qualité.

Services publics et banque publique

Dans notre mémorandum en vue des élections régionales, nous appelions la Région wallonne à lancer un grand Plan de développement des services publics en faveur des Wallon(ne)s. Pour nous, ce qui est possible pour le secteur privé, au travers d'un Plan Marshall, doit être possible pour les services publics. Ne manque, apparemment, que la volonté politique...

En ce qui concerne l'enseignement, la CGSP wallonne plaide pour sa régionalisation avec renforcement de la solidarité avec Bruxelles. Nous revendiquons un réseau public, unique et pluraliste qui dépende d'un niveau de pouvoir doté de moyens suffisants pour financer les évolutions qui lui permettront de rencontrer les défis de la société actuelle. Mais aussi pour qu'il soit en phase avec les attentes d'un développement régional organisé par les pouvoirs publics, et pour rendre l'architecture institutionnelle plus cohérente.

Un autre outil efficace serait la création d'une banque publique régionale. Au moment critique de la crise, beaucoup de voix dans le monde politique se sont exprimées dans ce sens. Curieusement, aujourd'hui, c'est le silence total.

Politique économique différenciée

Mais ce n'est pas tout, il est grand temps que les politiques fédérales puissent aussi se décliner en fonction des réalités socio-économiques des entités fédérées. Une loi uniforme aura, forcément, des conséquences différentes dans une région à forte densité de petites et moyennes entreprises et avec un faible taux de chômage et dans une région en plein redressement économique.

Voilà pourquoi nous devons tirer profit du Premier mai, période où l'ensemble des mandataires socialistes se souviennent de notre existence, pour leur rappeler qu'il est de leur responsabilité de mettre tout en œuvre pour lutter contre la crise en travaillant au redressement social et économique de la Wallonie. Dans cette tâche, ils pourront compter sur la CGSP, même en dehors de la période du Premier mai, car plus que les discours et l'apparence, nous préférons les actes !



Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW
Alain Lambert, Vice-président de la CGSP
Laurent Pirnay, Secrétaire général adjoint de l'IRW

Un 1^{er} mai sous le signe d'un plan de relance

Après l'appel à un « nouveau pacte social tripartite » version Laurette Onkelinx, la proposition de « plan anti-crise » de Joëlle Milquet et le « plan d'attaque pour la Belgique » d'Yves Leterme, la FGTB se lance dans l'arène et revendique un « plan de relance éco-solidaire ». Le mois dernier, l'édito de *Tribune* était consacré à la nécessité de redistribuer les richesses, voilà ci-dessous quelques contributions de la CGSP wallonne au débat sur ce « Plan de relance syndical ».

Le plan de relance éco-solidaire proposé par la FGTB serait coordonné et financé au niveau européen par une taxe sur les transactions financières comprise entre 0,025 % et 0,050 %. La FGTB fait également mention de la réduction du temps de travail, couplée à la semaine de 4 jours et plaide pour la nécessité de créer, à court terme, les conditions d'une croissance « éco-solidaire ». Objet d'une campagne de sensibilisation, ce plan de relance, utile et nécessaire, doit, pour la CGSP wallonne, être complété. Nous réclamons un plan de relance global, cohérent et fort.

Nécessité fait loi !

Face aux propositions de plans patronaux et gouvernementaux qui foisonnent, la CGSP wallonne soutient la démarche de la FGTB visant à contre-proposer un plan de relance qui défende les travailleurs. Mais la FGTB ne peut se contenter d'appeler « le patronat et les pouvoirs publics à mettre ensemble la main à la pâte » pour lancer un « plan de relance sup-

plémentaire ». Bien au contraire : en tant qu'organisation de contre-pouvoir, elle se doit d'élaborer un plan de relance cohérent et revendicatif et de l'imposer à l'agenda politique par la création d'un rapport de force favorable. Si le plan de relance de la FGTB rappelle fort judicieusement que les prévisions dramatiques de la Banque nationale ou du Bureau fédéral du Plan se font « à politique inchangée », il est de notre devoir de faire la preuve que l'on peut changer de politique sociale et économique !

Réglementer les secteurs bancaire et financier

Pour la CGSP wallonne, un véritable plan de relance doit, au préalable, dresser le constat des causes de la crise actuelle, pointer la responsabilité du secteur financier et revendiquer les moyens adéquats d'y remédier. En effet, il est démontré que les banques portent une lourde responsabilité en la matière, par leur action spéculative, leur gestion de la crise et le détour-

nement de l'argent public qu'elles ont utilisé pour se renflouer plutôt que pour soutenir l'activité. Ne pas dresser ces constats, c'est ne pas se donner les moyens de se prémunir de futures crises alors même que les spéculateurs attaquent les États (cas actuel de la Grèce). Des mesures de réglementation des secteurs bancaire et financier s'imposent et elles doivent impérativement figurer dans le plan de relance de la FGTB. Les résolutions de Congrès de l'IRW-CGSP de juin 2008 préfiguraient déjà la crise actuelle, en pointant la redistribution inégalitaire des richesses dans notre société. En d'autres termes, il faut oser dire que le système capitaliste a fait faillite, qu'il a montré ses limites et, à l'instar de la FGTB wallonne, oser affirmer que « le capitalisme nuit gravement à la santé ».

Développer les services publics

Pour la CGSP wallonne, la relance doit passer par une politique de développement des services publics. Il est



indispensable de doter les services publics existants des moyens nécessaires pour qu'ils puissent remplir au mieux leurs missions. La CGSP wallonne ne s'inscrit dans aucun plan de relance qui ne mettra pas clairement en avant le rôle des services publics tant dans la satisfaction de besoins collectifs que dans la création d'emplois, et qui ne garantira pas le financement nécessaire à leur développement. Il faut rappeler que, quand les moyens viennent à manquer, c'est toujours vers les services publics qu'on se tourne pour en réduire les dépenses. Voilà pourquoi un plan de relance ambitieux doit être doté de sources de financement ambitieuses et ne pas se contenter d'une taxe européenne sur les transactions financières qui devrait rapporter, selon les premières estimations, 135 milliards d'euros. Ce qui, à l'échelle européenne, est bien peu pour soutenir une relance sociale. Voilà pourquoi la fiscalité doit être un élément essentiel de notre réflexion.

Utiliser la fiscalité

C'est majoritairement l'impôt qui finance les services publics et cela doit rester ainsi ! Pour la CGSP wallonne, il est nécessaire que l'impôt soit juste, fortement progressif et qu'il tienne compte de tous les revenus (du travail, du capital, mobiliers et immobiliers). Des mesures politiques courageuses doivent rapidement être prises pour lutter contre la fraude fiscale ; lever le secret bancaire et supprimer les titres au porteur ; supprimer l'existence de paradis bancaires, fiscaux et judiciaires ; contrôler les flux financiers ; établir un cadastre des fortunes. Pour la CGSP wallonne, il faut continuer à demander la suppression des intérêts notionnels.

Pour éviter que la plus grosse partie de la fiscalité ne soit supportée par les travailleurs, la CGSP wallonne plaide pour que la FGTB se dote d'un « *programme fiscal global* » qui offre une alternative sociale aux « *contre-réformes fiscales* » de Didier Reyn-

ders qui profitent dans une très large mesure aux plus riches.

De plus, il faut rappeler l'importance des cotisations sociales et patronales dans la redistribution des richesses et continuer à revendiquer la défense et la promotion du salaire brut.

Réduction collective du temps de travail

Contre la focalisation sur les réductions individuelles du temps de travail et la seule perspective de la semaine de 4 jours, la CGSP wallonne réclame la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, sans flexibilité imposée. Elle rappelle, à l'instar de la FGTB wallonne, que cette revendication est une demande forte des militants wallons. Elle peut être organisée de différentes manières, la semaine de quatre jours est une des possibilités mais elle n'est pas la seule. Fidèle à ses résolutions de Congrès, la CGSP wallonne propose de fixer un objectif chiffré de 32 heures par semaine. Une telle réduction collective du temps de travail permettrait une création massive d'emplois, une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle et plus d'égalité professionnelle pour les femmes, les plus touchées par la réduction individuelle du temps de travail plus subie que choisie.

Ce qu'il manque...

La FGTB prévoit dans son plan de relance une meilleure mobilisation de l'épargne via une initiative publique mais rien n'est dit sur la manière d'y parvenir. La CGSP wallonne propose une solution par la création d'une banque publique pour collecter l'épargne, en ce compris l'épargne des particuliers. C'est, concrètement, un moyen complémentaire à la mise en place d'une réglementation des secteurs financier et bancaire. On s'étonnera également de ne pas voir le plan de relance revendiquer un

moratoire sur le contrôle de la « disponibilité » des chômeurs en préalable à toute révision de la législation. La CGSP wallonne rappelle, pour sa part, qu'elle demande, à l'instar de la FGTB wallonne, l'arrêt pur et simple du contrôle de la « disponibilité » des chômeurs. ■

Résolution 6 de l'IRW-CGSP :

Le Congrès utilise le terme de « socialisation » pour décrire ce moyen de redistribution car c'est par l'apport de chacun d'entre nous que nous sommes en mesure de donner des droits à tout le monde, mais aussi parce que ces cotisations sont immédiatement versées en allocations sociales diverses et ne permettent donc pas au système bancaire de s'en saisir et de prélever une ponction sur cette masse financière énorme. Aucune part de ces ressources n'est privatisable. (...) Le Congrès rappelle le caractère hautement symbolique essentiel de la sécurité sociale. En effet, imposer le paiement de cotisations sociales est une façon de faire reconnaître à tous que c'est de nous seuls, par notre travail, qu'est issue la richesse qui permet de financer la vie en société. C'est parce que nous sommes les producteurs de la société que nous avons droit à des rémunérations et non à des aumônes. En conséquence, avec l'affaiblissement du prélèvement des cotisations, c'est notre force politique commune qui s'effrite.

visitez notre site :
www.irw-cgsp.be

UE 2020, un plan de relance européen ?

De quoi parle-t-on !

2000 : l'Europe se dotait d'un programme décennal qui devait en faire « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une croissance quantitative et qualitative de l'emploi dans le respect de l'environnement »... Dix ans plus tard, c'est l'heure du bilan : l'Europe a raté le coche.

Échec de la stratégie de Lisbonne 2000-2010

Côté social, le bilan n'est pas brillant :

- un taux d'emploi à 66 % au lieu des 70 % visés (pour 2008) ;
- 23 millions de chômeurs, soit un taux de chômage de près de 10 % (version statistiques européennes normalisées, c'est-à-dire largement sous-estimées) ;
- 2,7 millions de pertes d'emploi pour l'Eurozone en 2009 et 4 millions pour les 27 pays membres ;
- 17 % de la population (soit 85 millions) sous le seuil de pauvreté.

Côté économique, il n'y a pas de quoi pavoiser non plus. L'Europe n'est toujours pas en mesure de surclasser ses concurrents commerciaux, ni par les coûts, ni par la technologie. Elle s'est trouvée paralysée face à la crise financière puis économique et sociale. Mais l'échec ne se mesure pas seulement en termes d'objectifs manqués. L'Europe, en tant que marché intégré et entité politique sur le plan mondial, ne fonctionne pas.

La Commission européenne reconnaît qu'elle n'a pas bien intégré les politiques économique, sociale et environnementale, et avoue ainsi son

impuissance face aux marchés financiers : « *D'autres grandes priorités stratégiques telles que l'intégration des marchés financiers, ont brillé par leur absence* »...

L'Europe se rend compte que sa stratégie d'adaptation à la mondialisation reposait sur la passivité, c'est-à-dire qu'elle se condamnait à courir derrière et à la subir plutôt que de tenter de l'orienter, de développer son propre modèle.

Et cela n'a rien d'étonnant ! La foi dans les vertus du marché et de la « main invisible » de l'économie reposait sur l'idée qu'il fallait laisser faire l'économie et que le reste suivrait. Le rôle de l'Europe se résumait donc à mettre en place le cadre d'une plus grande libéralisation.

L'Europe va-t-elle virer sa cuti ? Pas si sûr. La leçon que tire la Commission de la crise, c'est qu'on n'a pas été assez loin dans l'intégration du marché. Mais il n'est pas encore question de placer le politique à la barre du bateau ivre.

Le marché, le marché, et encore le marché, il n'y a que cela dans le plan UE 2020.

Les grands projets...

Avec son nouveau plan stratégique « UE 2020 », approuvé par les 27 dirigeants européens fin mars, la Commission entend « remettre l'économie de l'UE sur les rails » et « tirer les leçons de la crise », mais elle ressort ses vieilles recettes. Le plan UE 2020 présente trois priorités qui se renforcent mutuellement :

- une croissance dite « intelligente », c'est-à-dire fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, à savoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;

- une croissance inclusive, c'est-à-dire à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Dans cette optique, les 27 se fixent quelques grands objectifs :

- porter à 75 % la population entre 20 et 64 ans qui est employée ;
- avoir 3 % du PIB de l'UE investis dans la R&D ;
- réalisation des objectifs environnementaux « 20/20/20 » (20 % de gaz à effet de serre en moins, 20 % de consommation d'énergie primaire en moins, 20 % d'énergies renouvelables en 2020, voire 30 % si les négociations Climat aboutissent).

Et c'est tout !

Les 27 n'ont pas, en effet, réussi à se mettre d'accord, en mars, sur certains objectifs « sociaux » qui n'étaient pourtant pas démesurés : ramener à moins de 10 % le taux d'abandon scolaire, avoir au moins 40 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté. Le sujet a été repoussé au Sommet de juin. Grandiose !

... sans les grands moyens ...

Cela ressemble assez aux objectifs de Lisbonne 2000-2010. La question essentielle étant de savoir comment on compte les atteindre. Car l'enfer est pavé de bonnes intentions.

Dès que l'on aborde le chapitre des moyens, on n'entend plus les violons. La Commission n'a qu'une obsession : la compétitivité du marché européen par rapport au reste du monde. Si l'Europe est en crise, c'est parce que son marché unique est encore trop fragmenté, pas assez « unique », pas assez libéralisé, pas assez ouvert.

On fait donc appel aux vieilles recettes libérales : faciliter la concu-

rence, libéraliser les services, faciliter les formalités pour les entreprises, faciliter le commerce, faciliter l'accès aux marchés des entreprises européennes en intervenant à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), faire tomber les barrières fiscales, ce qui ne veut pas dire harmoniser la fiscalité mais abattre les protections déguisées, etc.

Et, pour unifier un peu plus le marché, la Commission propose de passer à la vitesse supérieure en utilisant davantage les « règlements » (lois européennes d'application immédiate) plutôt que les « directives » dont la transposition est laissée à la charge des États.

Le dérapage des marchés financiers, dans ce schéma, n'est qu'une anomalie, un défaut de surveillance auquel il va falloir remédier. UE 2020 envisage un train de mesures pour réguler les marchés financiers, en ce compris la

recherche de « contributions appropriées du secteur financier ».

... mais avec les vieilles recettes

Dans cette logique, la Commission européenne conseille de supprimer dès que possible toutes les entorses au libéralisme commises pour amortir les effets de la crise :

- retrait des mesures de relance budgétaire ;
- retrait des aides au chômage temporaire ;
- fin des aides sectorielles (par exemple au secteur automobile) ;
- interruption des aides au secteur financier en commençant par la garantie des placements fournie par les États.

Retour aussi au Pacte de stabilité pur et dur, c'est-à-dire à la limitation des déficits budgétaires à 3 % et de la dette publique (à 60 % du PIB) des

États de la zone euro. La Commission prône l'assainissement budgétaire « intelligent », c'est-à-dire le retrait progressif des mesures anticrise et le glissement d'une fiscalité sur le travail vers une fiscalité environnementale.

Le calendrier proposé laisse cependant peu de place à la progressivité et à l'intelligence : il faudrait, dit la Commission, commencer dès 2011 et l'exemple de la Grèce montre qu'il est difficile d'assainir dans la dentelle... Les conseils de la Commission dans ce domaine font appel aux vieilles formules miracle : réforme des retraites, des systèmes de soins de santé, de la protection sociale, « réforme » des services publics dans le sens de plus d'efficacité (entendre moins de fonctionnaires)... Pour rappel, la Belgique et d'autres comme l'Irlande, l'Espagne, l'Italie, viennent d'être rappelés à l'ordre budgétaire. ■

Entretien avec Pervenche Bérès

Les sept péchés capitaux d'UE 2020

Eurodéputée socialiste française, proche de Laurent Fabius, présidente de la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen, Pervenche Bérès est sévère sur la stratégie UE 2020 de la Commission.

« Ce que je lui reproche ?

1. Elle ne part pas de la situation réelle aujourd'hui. C'est-à-dire la crise grecque, qui ébranle tous nos fondamentaux. On ne peut pas faire UE 2020 si on n'aborde pas et qu'on ne résout pas cette question.

2. On ne tire pas le bilan de la stratégie de Lisbonne, de ce qui n'a pas marché, notamment de la Méthode ouverte de coordination qui est un vrai échec.

3. Il n'y a toujours pas de contrôle sur les objectifs à atteindre. Croire que les États vont tout seuls, sans contrôle ni moyens communs, atteindre ces objectifs est un leurre.

4. On veut faire fonctionner le marché intérieur en lui donnant un cadre. C'est la vieille recette qui a marché dans les années 1990 mais qui n'est plus adaptée. Aujourd'hui, ce dont nous avons besoin, ce n'est pas vraiment d'un cadre législatif mais de projets : une Europe qui s'alimente en énergie, un réseau électrique intégré, un niveau d'excellence en éducation, des services publics...

5. On ne dit rien sur les services publics. On ne peut pas avoir un marché intérieur qui favorise le dumping social, le dumping fiscal et détruit les services publics. Ce n'est pas possible. !



6. Le social est le grand absent. Il faut veiller à l'emploi, développer de nouvelles sources d'emploi, en ayant un fort pouvoir d'incitation, par exemple à travers la réorientation des fonds structurels. Il faut aussi un salaire minimum dans toute l'Europe.

Enfin, je suis persuadée qu'il y a une erreur de concept. On a réalisé le marché intérieur pour que l'Europe soit forte, aie une base de croissance optimale à l'intérieur et une masse critique à l'extérieur, qu'elle puisse peser dans la globalisation. C'était une idée d'avant-garde. Aujourd'hui, on ne garde de ce projet que l'idée de marché en oubliant l'importance d'avoir un socle de base. C'est une erreur. ■

Pensions : un débat mal engagé

Début février le ministre fédéral des Pensions, Michel Daerden a, enfin, publié son « Livre vert » sur les pensions. Un document qui fait l'inventaire des problèmes, ne pose que des questions mais ne propose pas de solution.

Le Livre vert est primordial. Car c'est sur ce document, et à partir des réactions qu'il suscitera, que sera préparé un « Livre blanc » qui, lui, donnera les principales pistes envisagées par le gouvernement. Un livre à publier en juin. Donc rapidement. Autant être informé et donner de la voix !

Que dit le Livre vert ?

- L'Europe compte de moins en moins de pays basant leur système de pension légale sur un seul pilier (par répartition). Et la privatisation des systèmes de pension est en marche.
- Mais la crise économique actuelle montre que les systèmes de pension par répartition résistent mieux que les systèmes par capitalisation dont les placements sont directement touchés par l'effondrement boursier.
- Le Fonds de Vieillesse créé en 2001 ne marche pas bien. Doté de seulement 16 milliards d'euros, il aura, tout au plus, en 2012, 21 milliards en réserve, alors qu'il en faudrait au moins le double. Ce fonds est, en effet, handicapé par deux règles : 1° Il n'est alimenté que par les excédents budgétaires, autant dire plus rien jusqu'en 2015 ; 2° Il ne peut être utilisé que si le taux d'endettement du pays est inférieur à 60 %. Autrement dit, on ne peut l'utiliser que si tout va bien, donc si on n'en a pas besoin.
- À politique constante, la Belgique connaîtra des difficultés croissantes de financement des retraites car on passera de quatre actifs (en 2000)

pour un pensionné de plus de 65 ans à trois actifs (en 2020) et à deux actifs (en 2060). La Belgique entend agir davantage sur la réduction du déficit public et l'emploi que sur les pensions.

- Côté démographique, la prévision de baisse du taux de natalité de 1,81 % en 2007 à 1,76 % en 2050 conjuguée à la hausse de l'espérance de vie – qui passe à 84 ans pour les hommes et à 90 ans pour les femmes en 2050 (contre respectivement 78 et 83 ans en 2007) – n'arrangent pas le problème.
- Le coût du vieillissement est estimé à 8,2 % du PIB, soit + 2,1 % par rapport à l'estimation précédente, avant la crise financière. Le sauvetage des banques, à lui seul, est responsable d'un surcoût de 1,9 %.
- Le système belge a des performances qualifiées de moyennes, voire médiocres en ce qui concerne la hauteur des retraites, comparées aux pays voisins. Comme partout en Europe, le risque de pauvreté des personnes âgées est bien réel chez nous : si 1 belge sur 6 vit sous le seuil de pauvreté, c'est 1 pensionné sur 4 qui est pauvre. L'accès à la retraite accroît le risque de pauvreté.

Où est le danger ?

Tout ce document est transcendé par un grand danger : le Ministre Daerden laisse la porte ouverte à l'entrée dans la pension légale d'un système par capitalisation alors qu'aujourd'hui on est dans une logique de pure solidarité (par répartition). Cela veut dire accepter la mise en place d'un système de retraite légale basé sur deux piliers. Et à terme, le déclin de la solidarité.

Car on aura un premier pilier par répartition sans croissance ni renforcement possible et, conjointement, un deuxième pilier qui se développerait, avec les risques financiers qu'on connaît, permettant seulement aux plus riches de vivre dignement leur retraite.



La position de la CGSP

La CGSP wallonne considère que toute discussion sur l'avenir des pensions doit donner la priorité absolue à la défense de la pension légale avec, en son sein, le maintien des trois régimes de pension légales (public, salariés et indépendants). Il ne peut être question de remettre en cause le dispositif public de pension. Et si alignement il doit y avoir, c'est vers le haut : du privé vers le public (et non le contraire). La question du financement est capitale. Et la question de la défense du salaire brut (qui comprend les cotisations sociales) doit être posée. La pension légale par répartition doit être protégée et renforcée. Il doit y avoir une véritable liaison automatique et structurelle entre les pensions légales et l'évolution des salaires.

Quand il s'est agi de trouver quelques milliards pour les banques, on a su faire preuve d'inventivité et faire fi de quelques règles soi-disant « intangibles ». Pourquoi pas en matière de retraite... Là aussi il y a un gisement d'emplois et de ressources. Des seniors assurés d'une retraite décente, c'est l'assurance de la croissance économique de demain, mais pour cela, il faut faire preuve d'inventivité. C'est un choix de société. ■

PAS DRÔLE, LE POISSON D'AVRIL !

Depuis le début de la législature, le Gouvernement de la Communauté française s'est essentiellement consacré à la finalisation du nouveau décret « Inscriptions », pression publique oblige.

L'encre de ce texte à peine sèche, il va devoir à présent tenter de concrétiser les engagements annoncés dans sa Déclaration de Politique Communautaire et notamment le renforcement de l'encadrement différencié.

Mais comment faire quand on est confronté à un budget étriqué qui n'a prévu aucun moyen de financement nouveau ? Le Gouvernement croit avoir trouvé la solution :

1. Museler la concertation syndicale pour éviter de nouvelles dépenses. Pour cela, il suffit de ressortir du tiroir l'avant-projet de décret « Négociation tripartite », recalé par le Conseil d'Etat parce que non concerté avec les organisations syndicales. En ces périodes de vaches maigres, permettre aux Pouvoirs Organisateur de participer aux négociations du prochain protocole d'accord, c'est limiter considérablement les possibilités de décrocher des avancées significatives en faveur du personnel de l'enseignement. Chacun voudra sa part du (peu consistant) gâteau.
2. Prendre dans la poche de l'un pour aider l'autre (c'est le principe Robin des Bois, paraît-il).

Réuni ce 1^{er} avril 2010 (cela ne s'invente pas !), le Gouvernement a ainsi examiné un avant-projet de décret qui financerait le renforcement de l'encadrement dans 25 % des écoles (accueillant un public défavorisé) par un prélèvement de 1.85% du capital-périodes (fondamental) et de 1.52 % du NTPP (secondaire) dans 60 % des écoles. De plus, toutes les écoles secondaires (y compris celles reconnues en discrimination positive) subiraient une ponction (0.33%) de leur NTPP pour financer les conseillers pédagogiques des P.O.

Plus fort, toutes les dotations de fonctionnement se verraient amputées de 1.16 % pour financer entre autres les Centres de Technologie Avancées.

Robin des Bois, si je relis mes classiques, avait au moins le mérite de ne voler qu'aux riches pour aider les pauvres. Ici, on vole tout le monde et cela relève plutôt du grand banditisme.

Plus grave encore, cet avant-projet prévoit d'autres dispositions, n'ayant plus rien à voir avec l'encadrement différencié et consistant plutôt en petites faveurs pour les P.O. C'est ainsi qu'il est prévu d'instaurer un capital-périodes pour l'enseignement maternel avec pour conséquence qu'au-delà de 70 élèves, l'encadrement statutaire (titulaires de classe) serait réduit et remplacé en partie seulement par du personnel contractuel et à temps partiel (puériculteurs 4/5 temps APE ou ACS). Les reliquats de ce nouveau calcul pourraient être ajoutés à ceux du primaire et éventuellement convertis en aide aux directions ou aux relations parents-écoles.

Enfin, cerise sur le gâteau, il serait de nouveau permis aux P.O. de transférer 1 % du NTPP du 1^{er} degré vers les autres degrés du secondaire (on dénonce ainsi un protocole d'accord intersectoriel).

Cet avant-projet devra bien entendu être soumis à la concertation syndicale mais nous avons d'ores et déjà fait connaître à Robin des Bois, Al Capone et Calamity Jane notre opposition à toute mesure envisageant une diminution de l'encadrement.

Des cadeaux pour les P.O. mais des réductions d'emploi pour les enseignants, je suis sûr, Madame la Cloche, que nos affiliés n'apprécieront pas ces œufs de Pâques.

Ils auront l'occasion de nous le confirmer lors des Assemblées qui seront convoquées après les vacances de printemps.

*Pascal CHARDOME
Avril 2010*



**Le secrétariat communautaire souhaite à tou(te)s les affilié(e)s
une excellente fête du travail**

ENSEIGNEMENT OFFICIEL SUBVENTIONNÉ

Opérations statutaires pour l'année scolaire 2010-2011

Parcours professionnel d'un membre du personnel de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale officiel subventionné * et d'un membre du personnel technique subsidie des C.P.M.S. Officiels subventionnés

I. LE TEMPORAIRE

Tout candidat à une désignation à titre temporaire doit poser sa candidature auprès des Pouvoirs organisateurs auprès desquels il souhaite obtenir un emploi. Les dispositions statutaires n'ont prévu aucune procédure particulière ni délai concernant cette formalité qui peut donc être accomplie à n'importe quel moment de l'année, sous forme de lettre, accompagnée d'un curriculum vitae et adressée :

- au Collège des Bourgmestre et Echevins pour l'enseignement communal et les centres organisés par les villes et communes,
- au Collège provincial pour l'enseignement provincial et les centres organisés par les provinces ;
- au Collège de la Commission communautaire française pour l'enseignement et les centres organisés par cette institution.

Nos conseils

- introduire cette candidature chaque année,
- avant fin juin,
- auprès de tous les Pouvoirs organisateurs susceptibles de vous engager ou auprès des seuls Pouvoirs organisateurs qui vous intéressent.

II. LE TEMPORAIRE PRIORITAIRE

Le candidat temporaire peut, pour autant qu'il remplisse les conditions fixées par le statut, devenir temporaire prioritaire dans un Pouvoir organi-

sateur (ou plusieurs) et entrer dans un classement au sein de ce Pouvoir organisateur (ou ces Pouvoirs organisateurs).

C'est sur base et dans le respect de ce classement que se feront les désignations à titre temporaire **à partir du 01.09.2010** dans les emplois vacants ou non vacants, dans tous les intérimis d'au moins 15 semaines – huit semaines pour les C.P.M.S. -, voire même dans les intérimis d'une durée inférieure dans les Pouvoirs organisateurs où la COPA-LOC en a décidé ainsi.

Depuis le 1er septembre 2003 (Décret du 8 mai 2003), si un membre du personnel temporaire, en congé de maternité, maladie ou en incapacité de travail causée par un accident de travail, a posé valablement sa candidature pour faire valoir sa priorité au sein de son Pouvoir organisateur et si un emploi temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins 15 semaines s'ouvre au sein du Pouvoir organisateur, ce dernier, dans le respect du classement, doit tenir compte de la candidature du membre du personnel.

Si le membre du personnel est prioritaire, le Pouvoir organisateur doit lui attribuer l'emploi, même si ce membre du personnel n'est pas, à ce moment, subventionné par la Communauté française.

A l'issue de son congé de maternité, de maladie ou de sa période d'incapacité de travail découlant d'un accident de travail, si cet emploi est toujours vacant, il sera mis fin aux prestations de l'intérimaire et le membre du per-

sonnel précité devra prendre ses fonctions dans cet emploi.

A. LES CONDITIONS

1. Avoir posé sa candidature par lettre recommandée auprès du Pouvoir organisateur avant le 31 mai impérativement.

Cette candidature doit être introduite :

- chaque année ;
- pour chacune des fonctions sollicitées.

2. Compter

- au 30.06.2010 pour l'enseignement,
- au 31.08.2010 pour les C.P.M.S. **360 jours d'ancienneté de service subventionnés au moins :**
- en fonction principale,
- dans une ou plusieurs fonctions de la catégorie en cause, soit personnel enseignant ou personnel auxiliaire d'éducation ou personnel paramédical ou personnel social,...
- dans une ou plusieurs des 4 fonctions de recrutement prévues à l'article 2 du Décret du 31 janvier 2002 pour les C.P.M.S.;
- auprès de ce Pouvoir organisateur ;
- répartis sur 2 années scolaires au moins ;
- acquis au cours des cinq dernières années scolaires.

B. REMARQUES IMPORTANTES

1. Ces conditions remplies permettent au candidat d'entrer dans le clas-

sement des temporaires prioritaires pour toute fonction pour laquelle il possède le titre requis.

2. Titres jugés suffisants

- Dans l'enseignement secondaire, le candidat porteur **d'un titre suffisant A** devra, parmi les 360 jours exigés, compter au moins 180 jours d'ancienneté dans la fonction qu'il postule et pour laquelle il est porteur de ce titre suffisant A.
- Dans l'enseignement fondamental, le candidat porteur d'un titre suffisant A pour une fonction déterminée doit comptabiliser 360 j d'ancienneté dans cette fonction pour y devenir temporaire prioritaire.

Exemple :

Un I.P. est titre suffisant A dans l'enseignement maternel.

Il preste 420 jours comme I.M. (entre le 01.09.05 et le 30.06.10) et 0 jour comme I.P. Il peut poser sa candidature comme T.P. dans les 2 fonctions :

- *I.M. car il a au moins 360 jours dans cette fonction ;*
- *I.P. car il a le T.R.*

Ce même I.P. s'il avait presté 280 jours comme I.M. et le reste comme I.P., ne pourrait pas prétendre devenir T.P. pour la fonction d'I.M..

3. Dans l'enseignement de promotion sociale, entre dans le classement des prioritaires tout candidat qui compte, parmi les 360 jours exigés, 240 jours dans la fonction de promotion sociale visée.

4. Un candidat porteur d'un titre suffisant B peut être engagé sur base de la pénurie. Il doit faire l'objet de dérogations successives (3 ans) sur avis rendu par une Commission spécifique.

5. Dans les C.P.M.S., seul un régime de titres requis est appliqué.

6. Rien n'empêche un candidat de devenir T.P. dans plusieurs Pouvoirs

organiseurs, à condition qu'il remplisse les conditions définies ci-dessus dans chaque Pouvoir organisateur et y introduise bien entendu sa candidature selon les règles fixées.

Lorsque le candidat remplit les conditions minimales requises, il participe au classement pour chaque fonction sollicitée avec le nombre de jours de service acquis depuis le début de sa carrière auprès du Pouvoir organisateur.

En cas d'égalité absolue de service, les candidats seront départagés pour une désignation par :

- l'ancienneté de fonction ;
- l'âge en cas d'ancienneté de fonction égale ;
- l'année de diplôme qui conduit à la fonction en cas d'âge équivalent.

Après épuisement de la liste des temporaires prioritaires, le Pouvoir organisateur doit offrir tout emploi subventionné aux membres du personnel engagés dans un emploi non subventionné de la même fonction. Ces agents doivent être porteurs du titre de capacité et avoir acquis au moins 360 jours dans l'exercice de l'emploi non subventionné.

Dans l'enseignement, le Décret du 12 mai 2004 prévoit que les emplois subsidiés par la Région Wallonne et la Région Bruxelles-Capitale sont attribués aux temporaires prioritaires qui en font la demande dans l'ordre du classement.

Après épuisement de la liste des prioritaires, le Pouvoir organisateur fait appel au membre du personnel qui a déjà été engagé dans un emploi de même nature et de la même fonction qui compte 600 jours d'ancienneté sur 3 ans et qui est porteur du titre requis ou du titre suffisant A.

Si plusieurs candidats remplissent ces conditions, l'emploi est offert au temporaire qui compte la plus grande ancienneté de fonction.

III. LE DÉFINITIF

A. CONDITIONS

- vous remplissez les conditions traditionnelles : être belge ou ressortissant de l'U.E., être de conduite irréprochable,...
- vous êtes classé(e) en qualité de temporaire prioritaire pour le Pouvoir organisateur au 1.9.2009 ;
- vous pouvez – ou vous pourrez au moment de la nomination - vous prévaloir de 600 jours de service (au sein d'une même catégorie pour l'enseignement), répartis sur 3 années scolaires au moins, dont 240 dans la fonction considérée (attention : les fonctions du P.E., celles de Promotion Sociale et celles de l'Enseignement artistique à horaire réduit sont des fonctions distinctes !) ;
- vous êtes nommé(e) à titre définitif pour une charge incomplète dans l'enseignement et que vous souhaitez bénéficier d'une extension de nomination ;
- vous êtes nommé à titre définitif dans l'enseignement ou les C.P.M.S. et que vous souhaitez une nouvelle affectation.

Alors introduisez votre candidature à la nomination dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

B. MODALITÉS

Cet appel est lancé par le Pouvoir organisateur chaque année scolaire dans le courant du mois de MAI.

Le Pouvoir organisateur communique annuellement la liste des emplois vacants aux membres du personnel concernés suivant les modalités fixées par la COPALOC.

A défaut d'appel, vous pouvez toujours introduire une candidature à titre conservatoire et par recommandé. Dans tous les cas, cette candidature doit être introduite avant le 30 juin 2010 ou avant la date fixée à cet effet par la COPALOC.

Cette nomination prendra effet au plus tard le 01.04.2011, pour autant que l'emploi vacant déclaré par le Pouvoir organisateur (et dont la vacance a été constatée le 15.4.2010) le soit resté au 1er octobre 2010.

L'ordre des nominations est déterminé par le classement des candidats sur base de l'ancienneté de service dans le Pouvoir organisateur, calculée selon les mêmes règles que celles en vigueur pour les T.P.

De même, depuis le 1er septembre 2003 (Décret du 8 mai 2003), la candidature du membre du personnel à une nomination à titre définitif doit être prise en compte par le pouvoir organisateur, même si ce membre du personnel est en congé de maternité, maladie ou en incapacité de travail causée par un accident de travail au moment de la nomination à titre définitif.

Si les conditions statutaires de nomination à titre définitif sont respectées, le Pouvoir organisateur a l'obligation de nommer à titre définitif le membre du personnel absent pour les raisons précitées s'il est le mieux classé dans la fonction sollicitée.

C. REMARQUES

- Par type d'enseignement (soit Plein Exercice, Promotion Sociale, Artistique à horaire réduit), tout membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction qui souhaite étendre sa charge dans cette fonction doit répondre à l'appel précité.
- Dans l'enseignement et les C.P.M.S. tout membre du personnel, qui souhaite être affecté définitivement au sein du même Pouvoir organisateur dans un emploi vacant d'une autre fonction de la même catégorie ou dans les C.P.M.S. dans une des trois autres fonctions de recrutement pour laquelle il possède le titre requis, doit répondre à l'appel précité.

1. Dans l'enseignement préscolaire et primaire : une institutrice mater-

nelle nommée pour une demi-charge doit «repasser par le stade de temporaire prioritaire» pour la demi-charge manquante avant d'y être nommée à titre définitif. Ou encore l'instituteur primaire, maître de morale, doit pres-ter 240 jours comme T.P. dans une fonction de titulaire de classe pour y être stabilisé en tant que définitif par extension ou nouvelle affectation. (art. 33 du Décret du 6.6.94)

2. Dans l'enseignement secondaire, dans l'enseignement de promotion sociale, dans l'enseignement secondaire à horaire réduit, dans l'enseignement artistique à horaire réduit, l'agent qui souhaite étendre sa charge ou demande une affectation dans un emploi vacant d'une autre fonction de la même catégorie, pour laquelle il possède le titre requis, ne doit pas «repasser par le stade de temporaire prioritaire» (article 33 du Décret du 6 juin 94). Il répond à l'appel à la nomination. Il obtient une extension de charge ou une nouvelle affectation sur base de son ancienneté.

L'agent qui souhaite une affectation dans une autre fonction pour laquelle il possède un titre suffisant A figurera à sa demande dans le classement des prioritaires s'il peut faire valoir 180 jours d'ancienneté dans ladite fonction.

Exemple :
un A.E.S.S. est nommé en physique au D.S. du P.E. avec une charge de 15 h. Des heures s'ouvrent en physique au D.S. du P.E., il les postule directement sans redevenir T.P. et entre en lice avec les T.P. en physique. Il a bien sûr de grandes chances d'obtenir son extension sur base de son ancienneté.

3. Dans les C.P.M.S., l'agent qui souhaite accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis et qui compte 180 jours d'ancienneté dans ladite fonction entre dans le classement des temporaires prioritaires.

4. Un membre du personnel placé en disponibilité par défaut d'emploi et réaffecté dans un autre Pouvoir organisateur qui remplit les conditions d'ancienneté requises en vue d'une nomination et qui souhaite se stabiliser dans son nouveau Pouvoir organisateur, peut également répondre à l'appel à la nomination à titre définitif : il entrera dès lors en compétition avec les temporaires prioritaires du Pouvoir organisateur d'accueil pour l'obtention de l'emploi annoncé vacant.

IV. CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

1. Pour le calcul des jours en vue de devenir temporaire prioritaire sont seuls pris en considération :

- les services subventionnés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours ou jusqu'au 31 août pour les C.P.M.S. ;
- en fonction principale ;
- auprès du Pouvoir organisateur concerné ;
- pour autant que le candidat porte le titre de capacité (requis ou suffisant) pour cette fonction, le titre requis pour les C.P.M.S.

Dans l'enseignement, le Décret du 12 mai 2004 prévoit l'assimilation des services rendus en tant que non statutaire aux services rendus en tant que membre statutaire selon certaines conditions :

- la fonction doit être identique à une fonction qui existe sous statut ;
- l'agent doit être porteur du titre requis ou du titre suffisant A ;
- un coefficient réducteur de 0,3 est appliqué aux 1200 premiers jours ;
- pour les services prestés avant le 1er septembre 2004, si la COPALOC a décidé de les valoriser, le nombre de jours validés, une fois le coefficient de 0,3 appliqué, ne peut dépasser 360 jours.

2. Sont pris en compte

- tous les jours du début à la fin de la période d'activité continue ;
- jusqu'au 30 juin ou au 31 août au

plus tard pour les C.P.M.S. (il y a donc supputation des services et éventuellement correction, si les prestations se terminent avant) ;

- y compris s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances d'hiver et de printemps pour l'enseignement, les congés de détente et les vacances légales pour les C.P.M.S. ;
- sont également comptabilisés : les congés de maternité, les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse, les congés exceptionnels pour cas de force majeure (maladie ou accident survenus à une personne habitant sous le même toit), les congés de circonstances (mariage, décès, naissance,...), les jours de grève ;
- sont aussi comptabilisés les congés de maladie subventionnés (et donc rétribués) par le Ministère de l'Education.
- Viennent donc seulement en décompte les jours de maladie pris en charge par la mutuelle.

3. Mode de calcul

- Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la ½ charge sont pris en considération comme pour une charge complète ;
- Si les prestations incomplètes comportent moins de la ½ charge, le nombre de jours est réduit de moitié ;
- Dans l'enseignement de promotion sociale, par dérogation, pour autant que les services accomplis comportent au moins 40 périodes par année, le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction est de :
 - a. 300 jours si les services accomplis représentent au moins 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction ;
 - b. 150 jours si les services accomplis représentent moins de 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction.

4. Remarques

- Dans l'enseignement, les jours prestés dans un emploi de la même fonction auprès d'un autre Pouvoir organisateur par un membre du personnel victime d'un acte de violence sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de fonction auprès du Pouvoir organisateur d'origine à concurrence du nombre de jours qu'il restait à prester dans le cadre de la désignation initiale (Décret du 17 juillet 2003).
- La durée des services ne peut jamais dépasser 300 jours par année scolaire, 360 jours pour les C.P.M.S.
- En cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une autre fonction se comptent de la même manière

V. DIVERS

Certaines COPALOC ou Pouvoirs Organisateurs ont fixé des modèles précis et particuliers d'actes de candidatures. Dans ces cas, il y a bien sûr obligation de les respecter !

Nous conseillons aux Camarades, lorsqu'ils postulent une désignation à titre temporaire ou une nomination à titre définitif, de préciser le volume de la charge pour lequel ils se portent candidats et en tout état de cause, pour ceux du fondamental, qu'ils précisent bien un horaire complet ou l'horaire le plus complet possible (pour les maîtres spéciaux).

Il y a encore en effet des Pouvoirs organisateurs qui s'obstinent à vouloir parcelliser les charges dans le fondamental.

Depuis le 1er septembre 2009, dans les C.P.M.S., des désignations à titre temporaire et des nominations peuvent se faire dans des mi-temps.

Nous conseillons donc de préciser dans l'acte de candidature le volume de la charge souhaité (charge complète – demi-charge).

L'emploi complet doit être octroyé

dans l'ordre du classement à l'agent qui en fait la demande.

Christiane CORNET
07.04.2010

* Ne sont pas concernés : les puéricultrices de l'enseignement fondamental ordinaire, les maîtres et professeurs de religion

En savoir plus :

Les textes légaux qui régissent la carrière **d'un membre du personnel de l'Enseignement officiel subventionné** sont pour les aspects principaux :

- le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidé de l'Enseignement Officiel subventionné ;

- les arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 et du 12 septembre 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire ordinaire et spécial, dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, secondaire artistique à horaire réduit et artistique officiels subventionnés, dans l'enseignement de promotion sociale ;

- les arrêtés royaux des 20 juin et 30 juillet 1975 et du 31 août 1978 relatifs aux titres jugés suffisants.

Le texte légal qui régit la carrière **d'un membre du personnel technique subsidé des C.P.M.S. officiels subventionnés** est :

- le décret du 31 janvier 2002 fixant le statut du personnel technique subsidé des centres psychomédico-sociaux officiels subventionnés.

ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

organisé par la communauté française

Appel à la nomination à titre définitif des membres du personnel ayant la qualité de temporaire protégé.

Au plus tard le 15 mai 2010, le Gouvernement lancera un appel à la nomination des agents temporaires protégés. Cet appel paraîtra au Moniteur Belge (article 46sexies de l'A.R. du 22 mars 1969). L'appel comprendra la liste des emplois déclarés vacants après réunions des COCOBA et des Commissions zonales et interzonale d'affectation, ainsi que la liste des conditions requises pour la nomination, les forme et délai d'introduction de la ou des candidature(s).

L'emploi ou les emplois vacants est(sont) constitué(s) par des périodes organiques d'une même fonction qui ont été organisées sans interruption dans l'établissement au cours des 5 années qui précèdent.

Il(ils) est(sont) déclaré(s) vacant(s) à l'issue de plusieurs «opérations» :

- **Au mois de décembre**, l'AGERS établit pour chaque établissement un «pot d'heures brut» qu'il communique à l'établissement.

- **Dans le courant du mois de janvier**, lors de la réunion du COCOBA, il est procédé au retrait
 - des périodes utilisées dans le cadre des nominations, réaffectations, changements d'affectation et compléments de charge dont la prise d'effet a eu lieu au 1er septembre ;
 - de périodes pour raisons pédagogiques.

En outre, il est proposé de scinder éventuellement certains emplois pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'établissement (art. 17ter de l'arrêté du 22 mars 1969).

Enfin, le chef d'établissement est tenu de proposer à titre d'extension de charge les heures vacantes d'une fonction à tout membre du personnel titulaire à titre définitif d'une charge incomplète dans cette fonction.

Ces opérations sont consignées dans un procès-verbal qui est transmis au Président de la Commission zonale d'affectation pour le 15 février.

- Pour le 15 mars, la Commission zonale d'affectation établit la liste des emplois vacants par établissement et par fonction et formule des propositions au Gouvernement en

ce qui concerne les réaffectations, changements d'affectation, rappels provisoires et compléments de charge au sein de la zone.

- Dans la deuxième quinzaine du mois de mars, la Commission interzonale d'affectation formule au Gouvernement des propositions concernant les opérations citées ci-dessus mais pour les membres du personnel d'une autre zone.
- La liste des emplois publiée au Moniteur au plus tard le 15 mai comprend la liste des emplois qui restent vacants à l'issue de ces différentes opérations et qui sont alors offerts à la nomination.

L'appel précise également le nombre de périodes que comporte chaque emploi.

Tout emploi qui ne comporte pas au moins un vingtième du nombre de périodes requis pour former un emploi à prestations complètes ne figure pas dans la liste.

Retenez la date et n'hésitez pas à contacter votre Secrétaire régional(e).

*Christiane CORNET
07.04.2010*

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Autour de la table ronde (suite)

A l'heure où ces lignes sont écrites, les six groupes ont pratiquement terminé leurs travaux. Reste à mettre la touche finale à deux rapports de synthèse.

Le rapport final, condensé des rapports des six groupes qui doit reprendre les idées-clefs qui ont fait consensus, mais également les points de divergence, sera présenté lors de la deuxième séance plénière prévue fin avril.

Il n'est pas facile de rendre compte dans un article de tout ce qui s'est discuté lors des multiples réunions, des attentes, des avancées prudentes,

des replis, des non-dits, des stratégies cachées, ... Une relation détaillée sera faite à notre groupe interne.

Paysage institutionnel

Aujourd'hui, nous attarder une fois encore sur la thématique « Paysage institutionnel » paraît important, puisque nous avons revendiqué, dès le début de la législature, qu'une réflexion soit menée sur le devenir de l'Enseignement supérieur dans un objectif de cohérence, d'égalité, ..., réflexion qui devait selon nous abou-

tir, entre autres, à mettre des institutions et des formations à l'abri des effets de restructurations qui ne tiennent pas compte de l'intérêt commun.

Les travaux du groupe sont-ils allés dans ce sens ? La réponse est globalement positive. Nous nous sommes en tout cas, en tant qu'O.S., efforcés d'en proposer les outils. Certains trouveront que nous ne sommes pas allés assez loin, d'autres diront que nous jouons avec le feu... Une autre étape cruciale est à venir, lorsque le projet sera concrétisé dans un avant-projet de décret et que les

lobbies ne manqueront pas de s'exercer. La réponse devra alors être politique.

Nouvelles structures : pôles académiques, confédération

Outre bien évidemment les institutions et la Communauté française, l'Enseignement supérieur comprendrait deux nouveaux niveaux consistant en des structures de rassemblement

- des pôles académiques au nombre de 3 ou 4 (ce qui rencontrerait notre demande) composés des institutions existantes, constitués sur base géographique et de réseau ;

- une confédération qui aurait la recherche comme fil rouge pour en assurer le rayonnement national et international.

A l'exception de certaines ESA qui s'interrogent toujours sur l'intérêt d'en faire partie, la plupart des participants avaient bien une petite idée des structures à mettre en place. Ce qui a permis de délier les langues et de « libérer l'expression », c'est d'avoir « attaqué » le problème sous l'angle des missions qui seront confiées à ces structures.

Ainsi s'est confirmée l'idée d'une confédération à qui seraient confiées la recherche, la formation doctorale et

les masters complémentaires.

Elle consisterait en un élargissement du champ du F.N.R.S. auquel seraient associées les autres institutions. Nous demandons à voir évidemment !

Cela ne pourra se faire sans l'aboutissement de nos revendications actuelles concernant le fonctionnement du F.N.R.S. ni sans une implication des institutions non-universitaires.

Quant aux pôles et à leurs compositions, le groupe laisse à d'éventuels prochains travaux, le soin d'aborder, s'il échet, la question du maintien des réseaux.

Certains qui auraient bien voulu se battre pour des structures « inter-réseaux » se sont peu exprimés et se sont bien gardés d'en définir la nature juridique, élément essentiel s'il en est.

Pour notre part, il ne peut être question d'un « interrésseau » qui d'une manière ou d'une autre pourrait affaiblir le caractère public de nos institutions.

Personnel des nouvelles structures : protection statutaire

Pour leur fonctionnement, ces nouvelles structures auront, à l'avenir, besoin de personnel.

Le groupe « Statuts » s'est penché sur cette problématique. Le personnel pourrait être détaché par les insti-

tutions ou engagés directement par les nouvelles structures.

Dans ce cas, nous ne pourrions admettre que ces agents ne soient pas statutaires même si les missions revêtent un caractère ponctuel.

Financement : régulation et contrôle

La constitution de Pôles académiques devrait réduire les effets de la concurrence entre institutions membres. Cela pourrait par contre intensifier la concurrence entre différents pôles, constate le rapport final. Il serait donc approprié d'accompagner le réaménagement de mesures de financement visant à encourager les synergies, à optimiser l'usage des ressources et à décourager les concurrences. Nous ajoutons : à condition que ce financement soit supplémentaire.

Sur le plan de la concurrence, nous soulignerons toujours l'antinomie qu'il y a entre l'autonomie – tellement revendiquée par les P.O. – et la réduction de la concurrence – revendiquée par tous.

Nous ne croyons pas à la « main invisible » qui régulerait le système et répartirait les moyens.

Donc balises, règles et contrôle sont indispensables.

Christiane CORNET
12.04.2010

DERNIÈRE MINUTE Congés

Modification de la réglementation relative au congé parental sous forme d'interruption de carrière complète ou partielle.

L'arrêté royal du 4 mars 2010 (publication au M.B. du 19 mars 2010) modifie la réglementation en matière d'octroi du congé parental sous forme d'interruption de carrière pour l'ensemble de la fonction publique et donc pour le personnel de l'enseignement et des centres psychomédico-sociaux.

La modification introduite est la suivante : « le membre du personnel a

droit au congé parental :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

- dans le cadre de l'adoption d'un enfant pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune ou le membre du personnel à sa résidence et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

La condition du douzième anniversaire doit être satisfaite au plus tard

pendant la période de congé parental. »

Cette disposition qui entre en vigueur le 1er avril 2010 permet donc de bénéficier de l'allocation d'interruption pour chaque enfant concerné avant l'âge de 12 ans et non plus avant l'âge de 4 ans.

Pour rappel, ce congé est accessible à tous les membres du personnel qu'ils soient temporaires ou définitifs, aussi bien pour les agents masculins que féminins.

Ph. JONAS
07.04.2010

VERVIERS

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE
DU 18 MAI 2010

Appel à candidature aux mandats de

- Secrétaire régional(e) permanent(e) (Sortant et non rééligible : Michel BORDIGNON)
- Secrétaire régional(e) adjoint(e) (Sortant et non rééligible : Olivier BOUILLON)
- Trésorier(e) régional(e) adjoint(e)
- Responsable du sous-secteur communal

1. Conditions d'éligibilité (art. 24 du R.O.I.)

- Être affilié à la Régionale de Verviers.
- Être affilié au secteur enseignement depuis deux ans et être en ordre de cotisations à la date de rentrée des candidatures.
- Avoir rempli un mandat syndical pendant au moins deux ans.

2. Incompatibilités (art. 28 & 29 du R.O.I.)

Art. 28 : On ne peut à la fois remplir un mandat syndical (au B.E.R.) et

- être membre d'un Cabinet, que ce soit au niveau communal, provincial ou ministériel ;
- occuper un emploi rémunéré par un parti politique.

Art.29 : On ne peut remplir un mandat quelconque

- si l'on confie à l'Enseignement libre confessionnel au moins un de ses enfants de moins de 18 ans vivant sous le même toit ;
- si l'on ne s'est pas conformé aux mots d'ordre de grève décidés par le secteur, la C.G.S.P. et la F.G.T.B.

3. Candidatures

Par écrit (avec C.-V. succinct) – à envoyer au Président régional de la C.G.S.P. – Enseignement, Galerie des Deux Places – 3^e étage - Place Verte,

12 à 4800 VERVIERS pour le 12 mai 2010.

4. Elections

Le mardi 18 mai 2010 de 13 à 18 heures.

Les votes par procuration ne sont pas admis.

NAMUR

APPEL AUX CANDIDATS
CONGRÈS D'ÉLECTION LE
SAMEDI 29 MAI 2010

Afin de pourvoir au remplacement de Joseph THONON, Secrétaire régional, il sera procédé ce jour-là à l'élection d'un nouveau Secrétaire régional.

Les candidats à ce poste sont priés de se faire connaître en transmettant leurs candidatures écrites à la Régionale de Namur avant le mercredi 12 mai 2010.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos générales

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie
- 4-5 / Dossier • Un 1^{er} mai sous le signe d'un plan de relance
- 6-7 / Dossier • UE 2020, un plan de relance européen ? De quoi parle-t-on !
Entretien • Pervenche Bérès : les sept péchés capitaux d'UE 2020
- 8 / Analyse • Pensions : un débat mal engagé

Infos ENSEIGNEMENT

- 9 / Édito • Pas drôle, le poisson d'avril !
- 10 / Opérations statutaires pour l'année scolaire 2010-2011 : parcours professionnel
- 14 / Enseignement de Promotion sociale • Appel à la nomination
- 14 / Enseignement supérieur • Autour de la table ronde (suite)
- 15 / Dernière minute • Congés
- 16 / Dans nos régionales • Namur et Verviers

Internet : www.irw-cgsp.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB Éditeur responsable : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11